

大滝・馬場人事労務研究所便り

押さえておきたい「労働契約法改正」 の最新動向

◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年 4 月 1 日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用の下、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年 12 月 6 日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

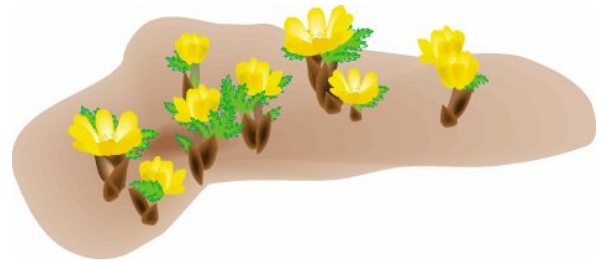
◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5 年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5 年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5 年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10 年」とされました。

◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者



等について、5 年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年 3 月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1 月 24 日に召集される通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があります。

「ブラック企業」に対する 厚労省重点監督の結果

◆昨年 9 月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年 9 月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる“ブラック企業”（若者の使い捨てが疑われる企業等）に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されましたが、その結果が昨年 12 月中旬に発表されました。

◆ 8 割超の事業場で法違反！

監督対象となった 5,111 事業場のうち、82%の事業場（4,189 事業場）において、何らかの労働基準関係法令

違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのこととです。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- (1) 違法な時間外労働があった：43.8% (2,241 事業場)
- (2) 賃金不払残業があった：23.9% (1,221 事業場)
- (3) 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：1.4% (71 事業場)

◆主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下記のものが挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月 80 時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の 7 割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。
- ・月 100 時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約 1 年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

◆今後の国の対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去 3 年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。今後も、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いないでしょう。

～当事務所よりひと言～

日本生命が発表した、従業員数 1,000 人以上の企業などを対象とした「企業調査」と、全国の 20 代以上の社会人および就職が内定している大学 4 年生などを対象とした「若者調査」によると、仕事に対する意識において企業と若者の間にズレが生じているということでした。若者の就職先の検討時に最重要視しているポイントについて、企業は「自分のやりたいことをできるか」と想像していたようですが、実際には若者は「業種」「勤務地」を重要視していました。最近、いわゆるブラック企業への取組みが話題になっていますが、やはり若者の労働環境や早期退職率等に対する関心が高まっており、チェック方法として、過半数が候補企業名と「ブラック企業」のキーワードで、インターネット検索をしているようです。また、若者（社会人）の 4 割弱が、入社時と比較して仕事に対する意欲を低下させており、「給与水準」「人事制度」「退職金水準」については、期待外れだったとする割合が高かったようです。現在の職場を退職しようと思った経験がある若者は 6 割強にも上り、その要因を「職場内の人間関係への不満」としていますが、企業は「仕事内容への不満」と想像しているようです。さらに、退職しようと思った若者（社会人）の 5 割強は、退職について誰にも相談していないということでした。これは、企業が若者の退職リスクを把握できていないということではないでしょうか？自分の会社の労働環境が若者にとって魅力的なものとなっているかを若者の視点から検証し、また早期退職率が高い企業ではその原因を究明し、早急に対策を立てることが必要でしょう。インターネットの世界でブラック企業の噂が流れるだけで質の良い人材が集まらず、企業経営に大きなマイナスとなることは明らかです。最近の若者は、根気がないとか、わがままとか、大学等を卒業してもやりたいことがわからずいつまでも自分探しを続けていて大人になりきれないと企業が決めつけることで解決できるものではないものと思います。コミュニケーション能力は何も若年労働者の必須能力というわけではなく、企業の方にも若者とコミュニケーションをとる能力が必要とされる時代になったということでしょうか？（大滝）

私は、いま、企業にもっとも必要な対策は労働者のメンタルヘルス（心の健康）対策を充実させることだと思います。もちろんそこには、すべての管理職、労働者のコミュニケーション力の向上が含まれます。メンタルヘルス対策は、企業の活性化や業績の向上、ひいては若者の早期退職防止に必要不可欠だと考えられます（馬場）